

Sygn. akt II PK 332/15

POSTANOWIENIE

Dnia 22 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa E. B.

przeciwko Gimnazjum [...] w W.

o odszkodowanie, odprawę pieniężną, sprostowanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 września 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 11 czerwca 2015 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
bez obciążania skarżącej kosztami zastępstwa procesowego
strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 11 czerwca 2015 r., w sprawie z powództwa E. B. przeciwko Gimnazjum [...] w W. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, odprawę pieniężną oraz sprostowanie świadectwa pracy, na skutek apelacji powódki, zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 grudnia 2014 r. w części, w ten sposób, że nakazał pozwanemu sprostować świadectwo pracy powódki z dnia 3 października 2013 r. przez wykreślenie w punkcie 2. słów: „od 1.09.2011 r. do 3.10.2013 r. nauczyciel pedagog” i w to miejsce wpisanie słów: „od 1.09.2011 r. do 3.10.2013 r. nauczyciel pedagog, od 1.09.2012 r. do 3.10.2013 r. nauczyciel języka polskiego”,

a w pozostałym zakresie powództwo oddalił, oddalił apelację powódki w pozostałym zakresie, znosząc wzajemnie między stronami koszty postępowania w instancji odwoławczej.

W sprawie tej ustalono, że powódka od 1 września 1999 r. pełniła funkcję dyrektora Gimnazjum [...] w W., jednocześnie wykonując obowiązki nauczyciela języka polskiego w tej szkole. W roku szkolnym 2011/2012, oprócz obowiązków dyrektora, powódka zamiast pracy nauczyciela języka polskiego wykonywała zadania pedagoga, co zostało uwzględnione w arkuszu organizacyjnym oraz zatwierdzone przez zastępcę burmistrza dzielnicy W. (osobę upoważnioną do dokonywania w imieniu pozwanego czynności z zakresu prawa pracy wobec powódki, jako osoby piastującej stanowisko dyrektora). Z dniem 31 czerwca 2012 r. powódka przestała pełnić funkcję dyrektora, a od 2 lipca 2012 r. do 1 lipca 2013 r. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. W dniu 9 maja 2013 r. powódka zwróciła się do pozwanego o udzielenie informacji, jakie przewidziano dla niej stanowisko pracy na rok szkolny 2013/2014. Pismem z dnia 21 maja 2013 r. dyrektor pozwanego poinformował powódkę, że w związku z reorganizacją placówki oraz kwalifikacjami powódki został przewidziany dla niej etat pedagoga. Powódka nie wyraziła zgody na przeniesienie jej na stanowisko pedagoga oraz wniosła o dopuszczenie do pracy na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Pracodawca w piśmie z 12 sierpnia 2013 r. wskazał, że powrót powódki do pracy na stanowisko nauczyciela pedagoga w roku szkolnym 2013/2014 nie jest formą „przeniesienia” na stanowisko, a jedynie powrotem na wcześniej zajmowane stanowisko. W odpowiedzi powódka w piśmie z 26 sierpnia 2013 r. wskazała, że powierzenie obowiązków pedagoga stanowi przeniesienie na inne stanowisko pracy, na co nie wyraziła zgody. W kolejnym piśmie z 28 sierpnia 2013 r. pozwany poinformował powódkę, że podtrzymuje swoje stanowisko wyrażone we wcześniejszych pismach. Od 1 września 2013 r. powódka nie świadczyła na rzecz pozwanego pracy w związku z chorobą. W dniu 19 września 2013 r. pełnomocnik powódki wystosował do pozwanego pismo, w którym podtrzymał stanowisko powódki. Pozwany pismem z 27 września 2013 r. poinformował powódkę, że nie widzi podstaw do zmiany swojego stanowiska. W takim stanie sprawy powódka oświadczeniem z 3 października 2013 r. rozwiązała z pozwanym

umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując przeniesienie jej na stanowisko pedagoga bez jej zgody. W sporządzonym przez pozwanego w dniu 3 października 2013 r. świadectwie pracy powódki, zawarto informację: „pracownica wykonywała pracę nauczyciela: od 01.09.1996 r. do 31.08.1999 r. nauczyciel języka polskiego, od 01.09.1999 r. do 31.08.2011 r. nauczyciel języka polskiego, od 1 września 2011 r. do 3 października 2013 r. nauczyciel pedagog, jednocześnie od 01.09.1999 r. do 31.08.2012 r. pełniła funkcję dyrektora Gimnazjum [...]”.

W takim stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że zmiana stanowiska pracy powódki z nauczyciela języka polskiego na nauczyciela pedagoga dotyczyła tylko jednego roku szkolnego, tym samym po powrocie z urlopu dla poratowania zdrowia powódka powinna być zatrudniona na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Wskazał, że ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1379 ze zm.) w przepisach rozdziału 4 dotyczącego nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy nie nadaje czynnościom administracyjno - zarządczym, a do takich należy zaliczyć zatwierdzanie arkusza organizacyjnego szkoły na dany rok szkolny, cechy i rangi zmiany treści umów o pracę nauczycieli. Umowa o pracę w części dotyczącej zmiany stanowiska pracy nauczyciela mianowanego może być zmieniona wyłącznie na prośbę nauczyciela lub z urzędu za jego zgodą (art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela). W tym zakresie Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja wywiedziona przez powódkę w części dotyczącej zmiany świadectwa pracy okazała się zasadna. Natomiast w odniesieniu do pozostałych roszczeń powódki Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, podnosząc, że o fakcie, iż w roku szkolnym 2013/2014 przewidziany był dla powódki etat pedagoga, a nie nauczyciela języka polskiego, powódka dowiedziała się po raz pierwszy z pisma pozwanej z 21 maja 2013 r. Następnie pracodawca dwukrotnie informował ją, że nie zmienia stanowiska w spornej kwestii. Ostatecznie zatem 29 sierpnia 2013 r., czyli w dacie doręczenia pisma z 28 sierpnia 2013 r., powódka miała świadomość, iż pracodawca decyzji nie zmieni. Tym samym od tej daty należy liczyć termin jednego miesiąca na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W konsekwencji uchybienia tego terminu brak było podstaw

prawnych i faktycznych do zasądzenia na rzecz powódki odpłaty przewidzianej z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela, ponieważ stosunek pracy łączący strony został rozwiązany na skutek oświadczenia powódki, a nie z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zarzucając naruszenie: 1/ art. 382 § 1 k.p.c. przez orzeczenie z pominięciem zebranego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji materiału dowodowego, co jednocześnie doprowadziło do naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., 2/ art. 378 § 1 k.p.c. polegające na nierozpoznanie przez Sąd drugiej instancji wszystkich zarzutów podniesionych przez powódkę w postępowaniu apelacyjnym oraz podstaw prawnych żądania pozwu, a także nieuwzględnienie przy rozpoznawaniu sprawy przepisów prawa materialnego mających wpływ na ocenę prawną zasadności powództwa, tj. art. 8 k.p., 3/ art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. polegające na niewskazaniu w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji podstawy faktycznej oraz wyjaśnienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia, co doprowadziło do naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego sprawy, 4/ art. 55 § 1¹ k.p. przez uznanie, że powódce nie przysługuje odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, 5/ art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 oraz art. 8 k.p. przez uznanie, że powódka nie dochowała miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, podczas gdy przekroczyła ten termin nieznacznie; 6/ art. 8 k.p. przez niezastosowanie w sytuacji, gdy sąd dokonał ustalenia terminu początkowego, od którego należało liczyć bieg miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia w sprawie rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, podczas gdy powódka ten ustalony przez sąd termin przekroczyła nieznacznie bez swojej winy, 7/ art. 55 § 3 k.p. w związku z art. 20 ust. 2 Karty nauczyciela przez uznanie, że pracownikowi będącemu nauczycielem mianowanym, który rozwiązał umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, nie przysługują uprawnienia

z art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela z tego powodu, iż składającym oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę jest pracownik, a nie pracodawca.

W ocenie autora skargi kasacyjnej, za przyjęciem jej do rozpoznania przemawia potrzeba wyjaśnienia następujących istotnych zagadnień prawnych: 1/ „w jaki sposób określić należy początkowy dzień terminu do skorzystania przez nauczyciela z prawa do rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika - art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p., w sytuacji gdy naruszenie obowiązków przez pracodawcę polega na niewykonywaniu ciążącego na pracodawcy obowiązku zgodnego z prawem przeniesienia nauczyciela na inne stanowisko pracy lub wypowiedzenia umowy o pracę w razie braku możliwości zatrudnienia nauczyciela na dotychczas zajmowanym stanowisku” oraz 2/ „czy pracownikowi będącemu nauczycielem mianowanym, który rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika przysługują uprawnienia określone w przepisie art. 20 ust. 2 Karty nauczyciela, mimo że składającym oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę jest pracownik, a nie pracodawca, czy skutki jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem obejmują również nabycie uprawnień wynikających z przepisu art. 20 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela, jeżeli powodem rozwiązania umowy o pracę są okoliczności przewidziane w tym przepisie”. Ponadto skarga jest oczywiście uzasadniona z uwagi na nierozpoznanie przez Sąd Okręgowy istotnych zarzutów apelacji oraz podstaw prawnych wniesionego powództwa, brak analizy zgromadzonego materiału dowodowego sprawy w kontekście zmienionej kwalifikacji prawnej postępowania pracodawcy, odpowiadającego warunkom z art. 382 § 1 k.p.c., jak również ze względu na niedostateczne uzasadnienie wyroku w sposób odpowiadający warunkom przewidzianym w art. 328 § 2 k.p.c.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części oraz o przekazanie sprawy w tym zakresie

Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie jej do merytorycznego rozpoznania już i przede wszystkim dlatego, że skarżąca uchybiła materialnoprawnemu terminowi do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu nauczycielskiego stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). Z miarodajnych ustaleń faktycznych w sprawie wynika, że „ostatecznie w dniu 29 sierpnia 2013 r., czyli w dacie doręczenia pisma z 28 sierpnia 2013 r., powódka miała świadomość, iż pracodawca decyzji nie zmieni”. Ponadto w wymienionym terminie, tj. tuż przed rozpoczęciem nowego roku szkolnego, zwykle dostępne są rozkłady zajęć, które wskazywały, jakie kontestowane stanowisko pracy przewidział pozwany pracodawca dla skarżącej, bez jej zgody, w kolejnym roku szkolnym. Ocena prawna takich ustaleń nie budziła wątpliwości i przekonywała, że skarżąca uchybiła miesięcznemu terminowi przewidzianemu w art. 52 § 2 w związku z art. 55 § 2 k.p. Jest to termin prawa materialnego, który jest nieprzywracalny nawet jeżeli pracownik uchybił mu bez swojej winy (por. w tym zakresie regulację art. 265 k.p.). Wprawdzie nie jest wykluczone jurysdykcyjne korygowanie tego terminu przez klauzulę generalną z art. 8 k.p., tyle że skarżąca, która w skardze kasacyjnej przyznała spóźnione złożenie oświadczenia woli („4 dni po upływie terminu”), nie zawarła przekonujących okoliczności, które mogłyby świadczyć o nadużyciu prawa przez pozwanego pracodawcę w przypadku spóźnionego skorzystania z kontrowersyjnego sposobu rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy przez samą skarżącą powódkę. W szczególności skarżąca „korespondowała” z pozwanym pracodawcą w okresach usprawiedliwionych nieobecności w pracy,

co oznaczało, że nie było przeszkód do zachowania takiego wymaganego terminu i trybu niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy.

Samo zatem uchybienie materialnoprawnego miesięcznego terminu do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy stanowiło naruszenie przez skarżącą przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy w tym nadzwyczajnym trybie, co wykluczało potrzebę weryfikacji kontrowersyjnej przyczyny niezwłocznego stosunku pracy z winy pracodawcy, który wprowadził skarżącą bez jej zgody inne stanowisko pracy, ale nie pozbawił jej wynagrodzenia z pracę, co *prima facie* nie unicestwiała bytu nauczycielskiego stosunku pracy, a przede wszystkim nie pozbawiała środków utrzymania (wynagrodzenia za pracę) skarżącej. Mogła ona zatem kontestować na drodze sądowej powierzenie jej bez jej zgody innego nauczycielskiego stanowiska pracy, bez potrzeby zrywania nauczycielskiego stosunku pracy i to z uchybieniem ustawowego miesięcznego terminu do dokonania takiej czynności prawnej. Ujawnione okoliczności i sygnalizacje prawne zwalniały Sąd Najwyższy z procesowej możliwości poddania skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu oraz ze szczegółowego odniesienia się do sformułowanych w skardze zagadnień prawnych wobec podstawowego uchybienia materialnoprawnego terminu do rozwiązania stosunku pracy w tym nadzwyczajnym trybie, które nie naruszało art. 8 k.p. także dlatego, że skarżąca nie była pozbawiona możliwości sądowego rozeznania jej roszczeń o utrzymanie dotychczasowych warunków nauczycielskiego zatrudnienia, bez pochoptego *prima facie* oraz kontrowersyjnego zrywania stosunku pracy i to z naruszeniem „nieprzywracalnego” terminu prawa materialnego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., bez obciążania („ukarania”) skarżącej kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym (art. 102 k.p.c.).